



Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159 FAX: 933096846
E-MAIL: salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801934420248000065

Impugnación convenio colectivo (art. 163) 54/2024-B

Materia: Impugnació de convenis col·lectius o altres acords col·lectius
Parte demandante/ejecutante: Associació de Farmacèutics Adjunts i Substituïts de Catalunya (Sindicat AFASCAT)
Abogado/a: Joaquim Español i Escoda
Parte demandada/ejecutada: Associació de Farmàcies de Barcelona - AFB, Ministeri Fiscal

SENTENCIA Nº 4524/2025

Magistrados:

Ilmo. Sr. Amador García Ros
Ilmo. Sr. Miguel Ángel Falguera Baró
Ilmo. Sr. Carlos Escribano Vindel

Barcelona, 9 de septiembre de 2025

Ponente: Ilmo. Sr. Carlos Escribano Vindel

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 21 de octubre de 2024 el sindicato Associació de Farmacèutics Adjunts i Substituïts de Catalunya (AFASCAT) presentó demanda de impugnación de convenio colectivo contra la Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB), como demandada; y contra los sindicatos Associació d'Auxiliars Tècnics i Empleats d'Oficina de Farmàcia de Barcelona (ASATEF), FeSMC-UGT, y Comisiones Obreras (CC.OO.), como interesados; así como contra el Ministerio Fiscal.

Impugnaba los apartados 1, 2 y 3 del art. 27 del Convenio Colectivo del sector de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2020-2022, denunciando que estos preceptos, al limitar el devengo del Complemento Fijo Personal (CFP) (resultante de la eliminación del complemento de antigüedad) y del Complemento Personal Ex Primavera (CPExP) (derivado de la eliminación de la paga extra de primavera) al personal ingresado antes del 1 de julio de 2005 (el CFP) y el 1 de enero de 2016 (el CPExP), establecían una doble escala salarial que desbordaba los límites jurisprudencialmente admitidos,





vulnerando el derecho fundamental a la igualdad en la aplicación de la ley, reconocido en el art. 14 de la Constitución (CE), introduciendo un trato diferenciado que se proyectaba sobre situaciones jurídicas homogéneas, tomando como factor de diferenciación únicamente la fecha de ingreso de cada trabajador, sin complementar con otros factores que justificaran la razonabilidad de la diferencia, que se perpetuaba en el tiempo sin previsión de desaparición progresiva, sin medidas de contraprestación específicas para las personas perjudicadas, sin que concurra ningún criterio de proporcionalidad, y configurando la diferenciación con unas bases dinámicas que permitían la actualización de los importes devengados por ambos complementos (CFP y CPEXP).

Concluía interesando que se declarara la nulidad de las previsiones que excluían del devengo de ambos complementos a los trabajadores ingresados a partir de una determinada fecha (el 1 de julio de 2005 el CFP y el 1 de enero de 2016 el CPEXP), así como las normas que limitaban la cuantificación del CFP.

Con carácter subsidiario, para el caso de que se considerara que la controversia versaba sobre la interpretación del convenio colectivo, interesó que el proceso siguiera la modalidad de conflicto colectivo, solicitando que se considerara ilícita la interpretación del convenio colectivo por la que se excluía a los trabajadores contratados a partir de una determinada fecha de la percepción de los complementos litigiosos (CFP y CPEXP).

SEGUNDO.- Señalados día y hora para los actos de conciliación y juicio, los mismos tuvieron lugar el día 1 de julio de 2024, compareciendo todas las partes, excepto el sindicato CC.OO., pese a constar correctamente citado.

En fase de alegaciones la parte actora ratificó su demanda, apuntando que, con posterioridad a la presentación de la demanda, el día 22 de octubre de 2024, se celebró una reunión para la negociación de un nuevo convenio colectivo, realizando AFB una propuesta que fue rechazada por la parte actora, instándose, por esta última, la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), finalizando su intervención, sin acuerdo, el 16 de enero de 2025, rechazándose el sometimiento a arbitraje, y sosteniendo, AFB, la pérdida de vigencia del convenio colectivo impugnado a partir del 1 de enero de 2025.

La Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB) reconoció que con posterioridad a la presentación de la demanda han existido negociaciones, realizando una oferta que fue aceptada por los otros tres sindicatos demandados, pero rechazada por el sindicato demandante, finalizando el proceso de negociación el 16 de diciembre de 2024, expirando la vigencia del convenio colectivo el día 31 de diciembre de 2024, conforme a lo previsto en su propio art. 2.3, no teniendo éxito la mediación interesada por la parte actora, rechazando, AFB, someterse a arbitraje.

Se opuso a la demanda alegando:

1º Falta de capacidad y de representación de la persona que otorgó poderes al abogado de la parte actora el día 16 de mayo de 2024, para la presentación de la demanda, en su calidad de Secretaria General del sindicato demandante, AFASCAT, nombrada el 30 de mayo de 2019, pues, con arreglo a los propios estatutos del sindicato, el nombramiento para el cargo era para un periodo de 4 años.





Asimismo, la facultad de litigar estaba reservada, según los estatutos, a la Asamblea General de Afiliados, no constando ningún acuerdo de la misma en este sentido.

2º Falta de litisconsorcio pasivo necesario, pues todos los integrantes de la Comisión Negociadora deben ser citados como demandados, y no como simples interesados.

3º Acumulación indebida de acciones, al haber promovido un proceso de impugnación por ilegalidad de convenio colectivo, y pretender acumular, aunque sea con carácter subsidiario, un proceso de conflicto colectivo.

4º Carencia de acción, pues el convenio colectivo impugnado perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2024, teniendo lugar el 16 de diciembre de 2024 la última reunión de la Comisión Negociadora, no fructificando el intento de mediación ante el TLC; por lo que debe aplicarse el convenio colectivo sectorial de ámbito territorial superior, el estatal de oficinas de farmacia, en su 25ª edición.

5º En cuanto al fondo, se opuso a la demanda, alegando que el convenio colectivo ha mantenido en sus diferentes ediciones una misma estructura salarial, con unas únicas tablas salariales, manteniendo únicamente unas cantidades consolidadas por los dos complementos litigiosos, tratándose de complementos personales, existiendo una contraprestación, consistente en incrementos salariales, en compensación por la eliminación tanto del complemento de antigüedad como de la paga extra de primavera.

El sindicato UGT se adhirió a las excepciones procesales articuladas por AFB, oponiendo, además, la de caducidad, pues el complemento de antigüedad y la paga extra de primavera, de los que derivan los complementos litigiosos, se suprimieron en los años 2005 y 2016 respectivamente. En cuanto al fondo, se opuso a la demanda argumentando que las diferencias retributivas, incluso en atención a la fecha de la contratación, no son necesariamente inconstitucionales, según ha apuntado la doctrina del Tribunal Constitucional (TC), ni contrarias al ordenamiento de la Unión Europea (UE), si no se fundan en un factor de discriminación como pudiera ser la edad, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

El sindicato ASATEF se adhirió a las excepciones procesales esgrimidas por AFB, argumentando, además, que, encontrándonos ante un grupo heterogéneo de trabajadores, en ningún caso podríamos tramitar el proceso por el cauce del procedimiento de conflicto colectivo. Asimismo, se adhirió a la excepción de caducidad planteada por UGT. Y en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, alegando que no estábamos ante una doble escala salarial, sino ante el simple mantenimiento de derechos económicos consolidados.

AFB también se adhirió a la excepción de caducidad planteada por UGT.

Se permitió a la parte actora contestar las excepciones procesales planteadas por los demandados, lo que hizo oponiéndose a las mismas, argumentando que la Sra. continuaba siendo Secretaria General del sindicato demandante, no habiendo sido, su cargo, revocado; que no era necesario acuerdo de la Asamblea General de Afiliados para plantear la demanda; que la posición procesal del resto de sindicatos era la de auténticos demandados; que se ejercitaba una única acción de impugnación, por ilegalidad, del convenio colectivo, planteándose, con carácter subsidiario, la posibilidad de tramitarse un conflicto colectivo, para el caso de que se hubiera considerado que el cauce procesal de impugnación de convenios colectivos no era el adecuado;





que se había estado negociando un nuevo convenio colectivo, circunstancia que permitía a las partes prorrogar la vigencia del actual hasta la aprobación de la nueva versión, debiendo entenderse la ultraactividad actual como indefinida; y que no podía considerarse caducada la acción mientras persista la diferencia retributiva.

El Ministerio Fiscal interesó la estimación de las excepciones procesales, y, en cuanto al fondo, sostuvo que la regulación convencional no vulneraba el derecho fundamental a la igualdad en la aplicación de la ley.

Se practicó, a continuación, la prueba propuesta por ambas partes, exclusivamente documental, previa su declaración de pertinencia.

En fase de conclusiones ambas partes interesaron que se dictara sentencia acogiendo sus respectivas pretensiones.

Practicado todo lo anterior, quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales, excepto en relación a los plazos procesales, por acumulación de asuntos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El sindicato demandante, Associació de Farmacèutics Adjunts i Substituts de Catalunya (AFASCAT) se rige por unos estatutos, aportados al proceso como documento nº 1 del ramo de prueba de AFB, que se dan aquí por íntegramente reproducidos.

En lo que aquí interesa, el art. 12 regula como órgano colegiado la Asamblea de Afiliados, que se define como “*el máximo órgano de dirección y de expresión de la voluntad de los afiliados*” (apartado 1), a la que el apartado 3 reconoce las siguientes atribuciones:

- “a) Aprobar la modificación de los Estatutos.*
- b) La elección de la Comisión Plenaria y de los demás órganos rectores.*
- c) Acordar, en su caso, la disolución del Sindicato.*
- d) Aprobar la fusión, federación o confederación del Sindicato, o el abandono de alguna de ellas.*
- e) El cese o revocación de los miembros de la Comisión Plenaria y de los demás órganos rectores.*
- f) Las demás expresamente indicadas en los presentes Estatutos”.*

El art. 14 regula la figura del Secretario General del sindicato, que “*asumirá la representación del mismo, ejecutará los acuerdos adoptados por la Comisión Plenaria y la Asamblea de afiliados, y ostentará la presidencia de ambos órganos de gobierno*” (apartado 1).

El apartado 2 del mismo art. 14 le reconoce las siguientes facultades:

- “a) Convocar y levantar las sesiones que celebren la Comisión Plenaria y la Asamblea de afiliados, dirigir las deliberaciones de una y otra, y ostentar en ambos órganos voto de calidad en caso de empate en las votaciones.*





b) Proponer a la Asamblea de afiliados los planes, programas y estrategias del Sindicato, junto con la Comisión Plenaria, impulsando y dirigiendo las tareas de ambas.

c) Resolver las cuestiones que puedan surgir con carácter urgente, dando conocimiento de ello a la Comisión Plenaria en la primera sesión que se celebre.

d) Las demás previstas expresamente en los presentes Estatutos”.

Con arreglo al art. 13.1 la persona que ostenta el cargo de Secretario General forma parte de la llamada Comisión Plenaria, disponiendo el apartado 4 del mismo art. 13 que “*Los cargos que componen la Comisión Plenaria se elegirán por la Asamblea de afiliados cada 4 años, salvo revocación acordada por la Asamblea de afiliados en aplicación de lo previsto en el artículo 13.4 de los Estatutos*”.

El apartado 9 del mismo art. 13 dispone que los miembros de la Comisión Plenaria cesarán, entre otros casos, por “*a) expiración del plazo de mandato*”.

Y el apartado 10, siempre del mismo art. 13 dispone que “*Cuando se produzca el cese por la causa prevista en el apartado a) del párrafo anterior, los miembros de la Comisión Plenaria continuarán en funciones hasta la celebración de la Asamblea de afiliados que proceda a la elección de la nueva lista de cargos*”.

SEGUNDO.- D^a. es la persona que el día 16 de mayo de 2024 apoderó presentado la demanda rectora de este proceso en representación del sindicato demandante, siendo nombrada Secretaria General por acuerdo de la Asamblea de Afiliados de fecha 30 de mayo de 2019 (escritura de apoderamiento acompañada a la demanda).

TERCERO.- El sector de las oficinas de farmacia en el ámbito territorial de la provincia de Barcelona regula las condiciones de sus trabajadores mediante convenio propio desde el año 1994, habiéndose aprobado las siguientes ediciones del convenio colectivo:

1^a.- Convenio colectivo para el año 1994, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) nº 1991, de 30 de diciembre de 1994.

2^a.- Convenio colectivo para los años 1999-2001, publicado en el DOGC nº 2859, de 31 de marzo de 1999.

3^a.- Convenio colectivo para los años 2005-2008, publicado en el DOGC nº 4499, de 28 de octubre de 2005.

4^a.- Convenio colectivo para los años 2009-2010, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) nº 110/2010, de 8 de mayo.

5^a.- Convenio colectivo para los años 2011-2013, publicado en el BOPB de 20 de noviembre de 2012.

6^a.- Convenio colectivo para los años 2014-2017, publicado en el BOPB de 4 de septiembre de 2015.

7^a.- Convenio colectivo para los años 2018-2019, publicado en el BOPB de 16 de octubre de 2019.

8^a.- Convenio colectivo para los años 2020-2022, publicado en el BOPB de 24 de mayo de 2022.





CUARTO.- Es objeto de impugnación los apartados 1, 2 y 3 del art. 27 del convenio colectivo del sector de las oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2020-2022.

En lo que aquí interesa, su art. 2 dispone:

“Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

2.1. El present Conveni té una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2022, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinen expressament una altra vigència o durada concreta.

2.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2022, o de qualsevol de les seves prorrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per part de qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 1 mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves prorrogues.

2.3. Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, el seu contingut restarà vigent durant un període màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva expiració. Transcorregut el termini d'ultraactivitat normativa aquí pactat s'aplicaran les previsions legals establertes amb caràcter general per la legislació vigent”.

Su art. 27, en sus apartados 1, 2 y 3, que son los impugnados, dispone:

“Article 27. Complementes de caràcter personal, funcional i de lloc de treball.

27.1. Complement Fix Personal (CFP)

La quantia mensual d'aquest complement fix mensual personal ha de ser per a cada treballador la que, d'acord amb les normes que segueixen, tingués consolidada pel concepte d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, data d'inici de meritació d'aquest complement salarial.

El càlcul dels valors del CFP s'ha de fer per a cada treballador de la forma que segueix:

a) Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que en aquesta data no tinguin complert ni consolidat el primer quadrienni de l'extint plus d'antiguitat se'ls ha de calcular la part proporcional del quadrienni en curs d'adquisició, i el valor que resulti ha de constituir el seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

b) Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que tinguin 1 o més quadriennis consolidats en aquesta mateixa data, se'ls ha de calcular, amb efectes des d'aquesta data, la part proporcional del següent quadrienni que es trobi en curs d'adquisició i aquest valor s'ha d'afegir a la quantitat del quadrienni/s que tinguin ja consolidat/s. La suma entre el valor econòmic del quadrienni/s consolidat/s i la part proporcional corresponent al quadrienni en curs d'adquisició ha de constituir per a aquests treballadors l'import del seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

c) El càlcul de l'import corresponent a la proporció del quadrienni en curs d'adquisició s'ha de fer prenent 1.461 dies per al quadrienni complet i trobant el valor econòmic que sigui directament proporcional als dies efectivament transcorreguts des de la data de compliment i consolidació de l'últim quadrienni complert que es percebi en concepte d'antiguitat. Per a les persones que no





tinguin cap quadrienni complert en data 1 de juliol de 2005, la data d'inici per al dit càlcul proporcional ha de ser la d'ingrés a l'Empresa.

27.2. D'acord amb l'anterior, només tindrà dret a percebre aquest Complement Fix Personal, de naturalesa "ad personam" aquells/es treballadors/es que a la data d'entrada en vigor del present Conveni ja el vinguessin percebent com a conseqüència de l'aplicació de l'article 27 de l'anterior Conveni Col·lectiu 2005-2008 i en la mateixa quantia mensual en que el dit Complement Fix Personal hagués quedat establert a la data de la seva instauració.

Com sia que la naturalesa d'aquest Complement i el motiu pel qual es va instaurar i establir fou la de compensar als treballadors/es que venien percebent complement salarial d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, no tenen dret a percebre'l els treballadors/es de nova contractació, així com aquells/es que, en data 1 de juliol de 2005, no hi vinguessin percebent l'antic i ja extingit Complement Salarial per Antiguitat.

27.3. Complement Personal "Ex.Primavera".

El "Complement Personal Ex.Primavera" (CPEXP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Base i CFP i, si escau PEV, exclusivament per els/les treballadors/es que ho tinguessin consolidat en virtut del Conveni 2014-2017, tindrà l'import que es reflecteix en les Taules Salarials, s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats, i la seva regulació normativa-convencional es la continguda en l'article 27 i la Disposició addicional cinquena del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2014-2015-2016 i 2017 publicat al BOP de la província de Barcelona de data 4.09.2015 per Resolució de 20 d'agost de 2015 (codi de conveni núm. 08003235011994).

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i si revaloritzable amb els increments pactats en l'article 26.1 del present Conveni".

QUINTO.- Complemento de antigüedad y complemento fijo personal (CFP).

Hasta el convenio colectivo para los años 1999-2001 incluido las sucesivas ediciones del convenio contemplaban un complemento por antigüedad en base a cuatrienios calculados al tipo del 7% sobre el salario base.

El convenio colectivo para los años 2005-2008 lo eliminó, sustituyéndolo por el llamado complemento fijo personal, en los siguientes términos:

"Art. 27 Complementos de carácter personal i de lloc de treball

1. Complement d'antiguitat

Amb efectes des del dia 1 de juliol de l'any 2005, el concepte d'antiguitat desapareix. Per tant, tots els treballadors que en la indicada data estiguin en situació d'alta a l'empresa han de consolidar les quantitats ja meritades per aquest concepte fins a aquesta data, en què queden congelades, i en endavant han de percebre, en substitució d'aquest concepte d'antiguitat, un complement fix amb caràcter i naturalesa ad personam, denominat "complement fix personal", que no és absorbible ni compensable i que s'ha de reflectir al rebut de salari amb la denominació "CFP".

2. Complement fix personal (CFP)

La quantia mensual d'aquest complement fix mensual personal ha de ser per a cada treballador la que, d'acord amb les normes que segueixen, tingui





consolidada pel concepte d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, data d'inici de meritació d'aquest nou complement salarial.

El càlcul dels valors del CFP s'ha de fer per a cada treballador de la forma que segueix:

2.1 Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que en aquesta data no tinguin complert ni consolidat el primer quadrienni de l'extint plus d'antiguitat se'ls ha de calcular la part proporcional del quadrienni en curs d'adquisició, i el valor que resulti ha de constituir el seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

2.2 Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que tinguin 1 o més quadriennis consolidats en aquesta mateixa data, se'ls ha de calcular, amb efectes des d'aquesta data, la part proporcional del següent quadrienni que es trobi en curs d'adquisició i aquest valor s'ha d'afegir a la quantitat del quadrienni/s que tinguin ja consolidat/s. La suma entre el valor econòmic del quadrienni/s consolidat/s i la part proporcional corresponent al quadrienni en curs d'adquisició ha de constituir per a aquests treballadors l'import del seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

2.3 El càlcul de l'import corresponent a la proporció del quadrienni en curs d'adquisició s'ha de fer prenent 1.461 dies per al quadrienni complet i trobant el valor econòmic que sigui directament proporcional als dies efectivament transcorreguts des de la data de compliment i consolidació de l'últim quadrienni complet que es percebi en concepte d'antiguitat. Per a les persones que no tinguin cap quadrienni complet en data 1 de juliol de 2005, la data d'inici per al dit càlcul proporcional ha de ser la d'ingrés a l'empresa".

SEXTO.- Paga extra primavera y complemento personal ex primavera (CPExP).

Las sucesivas ediciones del convenio colectivo contemplaban tres pagas extras (Navidad, julio y primavera), hasta el convenio colectivo correspondiente a los años 2014 a 2017, que eliminó la paga extra de primavera, introduciendo, en su lugar, el complemento personal ex primavera (CPExP) en los siguientes términos:

"Article 27 Complements de caràcter personal, funcional i de lloc de treball.

27.3. Complement Personal Ex. Primavera.

27.3.1. Segons es reflecteix en l'article 29 següent i com a conseqüència del canvi pactat en la estructura salarial del conveni en virtut del qual s'ha acordat la extinció/supressió de la Paga Extra de Primavera amb afectes del dia de la publicació oficial d'aquest conveni en el diari oficial corresponent, i amb fonament en la voluntat de les parts de no produir als/les treballadors/es que estiguin en actiu en el sector amb anterioritat a la data de publicació del conveni una pèrdua/minoració econòmica en la seva retribució consolidada actual, les parts acorden mantenir, per aquests treballadors/es, la quantia d'aquella gratificació extraordinària amb el caràcter i naturalesa de complement personal.

27.3.2. Amb efectes des del dia 1 de gener de 2016 s'estableix un complement salarial de naturalesa personal que es denominarà Ex Primavera que serà aplicable a tots els treballadors que ja estiguessin contractats i en actiu en les empreses amb anterioritat a la data de publicació del present conveni, i





que, endemés, sense solució de continuïtat, continuïn en actiu/alta en les empreses el dia 1 de gener de 2016.

27.3.3. El Complement Personal Ex Primavera (CPExP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Basi i CFP i, si escau PEV, per els treballadors/es abans esmentats, que s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats començant en el mes de gener de 2016.

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i sí que es revaloritzarà amb els increments pactats en l'article 26.1 del present conveni".

En la disposició transitoria 5ª del mismo se hizo constar:

"1. En la negociació del present conveni, les parts signatàries han convingut en la necessitat d'ajustar els costos salarials a la realitat econòmica i financera de la gran majoria de les empreses del sector d'oficines de farmàcies en funció de les perspectives, previsions oficials respecte a la despesa farmacèutica en el sistema públic de salut en els pròxims anys, i estudis econòmics examinats que preveuen un escenari d'estancament de vendes i disminució de marges en el preu dels medicaments.

2. Durant aquets darrers anys, com a conseqüència sens dubte de la crisi econòmica general i de les mesures adoptades per l'Administració Pública en matèria sanitària i farmacèutica, les parts signatàries han constatat, d'altra banda, un real descens de l'ocupació i de la capacitat de les empreses per crear-ne llocs de treball i efectuar contractacions estables de treballadors/es en l'àmbit del conveni.

3. Aquestes constatacions respecte de la feblesa del sector i dels perjudicials efectes que sobre la ocupació i l'empleabilitat continua tenint la situació econòmica actual han fonamentat la convicció de la necessitat d'un mutu exercici de responsabilitat i generositat per part de totes les organitzacions negociadores i, finalment signatàries, d'aquest conveni.

D'una banda, les parts negociadores accepten i consensuen la supressió d'una de les tres Pagues Extres que tradicionalment es contemplaven en el sistema/estructura de retribució dels treballadors/es del sector com aposta de futur per possibilitar un ajust dels costos salarials futurs en el sector que coadjuvi a un augment de les possibilitats de contractació i augment de la ocupació en l'àmbit del conveni. No obstant això, la part social no ha renunciat a la defensa legítima i responsable dels drets consolidats dels treballadors/es que avui dia conformen les plantilles en actiu del sector en l'àmbit del conveni, ni a l'obtenció de millores en les condicions retributives de futur, tant per els actuals treballadors/es en actiu afectats per aquest conveni (als que se'ls hi mantenen tots els seus drets econòmics consolidats a la data de publicació de conveni), com per aquells/es que en el futur puguin trobar ocupació i ser contractats en aquest sector mitjançant la correlativa acceptació per l'altra part negociadora (les Oficines de farmàcia representades per l'AFB) de la realització d'un significatiu esforç econòmic traduït en els augments salarials acceptats i pactats amb caràcter general per tots els treballadors, tant actuals com futurs, en l'àmbit del conveni, així com en la reducció d'hores de jornada efectiva de treball a partir de l'any 2017.

4. Es per tot això que, com sigui que la extinció de la Gratificació Extraordinària de Primavera es produeix a tots els efectes en la data de publicació d'aquest conveni i que, la compensació de garantia personal del seu import per determinats treballadors/es s'articula a través del nou Complement





Personal Ex.Primavera- CPExP que s'ha d'abonar mensualment, des de l'1 de gener de 2016 a aquells/es treballadors/es que ho meritin d'acord amb lo establert a l'article 27.3, resulta imprescindible clarificar i regular el període transitori de meritament que va des del venciment/pagament de la darrera paga de primavera produït el dia 30 de març de 2015 fins el dia 31 de desembre de 2015.

En aquest sentit, s'estableixen les següents normes, que resultaran aplicables única i exclusivament als treballadors/es assenyalats a l'article 27.3. d'aquest conveni;

A) En el cas d'empreses/treballadors/es que vinguessin calculant l'extingida gratificació extraordinària de primavera d'acord amb el període de meritament des del 31 de març de cada any fins el 30 de març de l'any següent.

- Durant l'any 2015 es meritaren 9/12 de l'import total de la gratificació.

- L'import que en cada cas concret correspongui a aquest període de meritament podrà ser abonat/liquidat per les empreses als treballadors/es que hi tinguin dret, fins el dia 30 de març de 2016, en un únic pagament o bé de forma prorratejada mensualment a partir del mes de octubre de 2015.

B) En el cas d'empreses/treballadors/es que vinguessin calculant l'extingida gratificació extraordinària de primavera d'acord amb el període de meritament des de l'1 de gener fins el 31 de desembre de cada any abonant la gratificació a any vençut el dia 30 de març de l'any següent al de meritació.

- Durant l'any 2015 es meritaren 12/12 de l'import total de la gratificació.

- L'import que en cada cas concret correspongui a aquest període de meritament podrà ser abonat/liquidat per les empreses als treballadors/es que hi tinguin dret, fins el dia 30 de març de 2016, en un únic pagament o bé de forma prorratejada mensualment a partir del mes de octubre de 2015 i fins el dia 28 de febrer de 2016.

C) En el cas que es vingués abonant prorratejant mes a mes l'extinta gratificació extraordinària de primavera.

- S'abonarà/liquidarà mensualment l'import prorratejat que correspongui de la gratificació, fins el dia 31 de desembre de 2015".

SÉPTIMO.- El día 18 de septiembre de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo para el sector de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona, levantándose acta que se da aquí por íntegramente reproducida (documento nº 6 del ramo de prueba de la parte actora).

En lo que aquí interesa, en el punto I se hizo constar:

"Que en els últims mesos de 2022 les parts legitimades van formular en temps i forma denúncia del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2020 a 2022 i simultània promoció de negociació del Conveni que l'ha de substituir".

Y en el punto IV se consignó lo siguiente:

"Com exposa el Conveni denunciat, el seu contingut restarà vigent durant un període màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva expiració. Tot i així, a fi de facilitar la negociació que aquí ens ocupa, ambdues parts convenim mantenir la seva vigència de forma prorrogada fins la subscripció del Conveni que l'ha de substituir".





OCTAVO.- En el desarrollo del proceso negociador se han desarrollado varias reuniones, siendo la última de la que se tiene constancia de fecha 16 de diciembre de 2024.

NOVENO.- El sindicato demandante, AFASCAT, promovió procedimiento de mediación para resolver las diferencias surgidas en el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo, ante el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), que el día 16 de enero de 2025 propuso la posibilidad de someter la cuestión a arbitraje de derecho (documento nº 7 del ramo de prueba de la parte actora; y documento nº 12 del ramo de prueba de AFB), que fue rechazada por AFB (documento nº 8 del ramo de prueba de la parte actora; y documento nº 12 del ramo de prueba de AFB).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La anterior declaración de hechos probados resulta de la siguiente valoración de la prueba practicada en el acto del juicio.

Los hechos primero y segundo constan documentados.

En los hechos tercero, cuarto, quinto y sexto se ha recogido la regulación convencional, oficialmente publicada, para mayor claridad expositiva.

El hecho séptimo consta documentado.

El hecho octavo resulta de la comunicación informativa de la reunión de 16 de diciembre de 2024 efectuadas por el sindicato demandante y aportada por AFB (documento nº 9 de su ramo de prueba); aunque, sorprendentemente, no se ha presentado el acta levantada con motivo de la mencionada reunión.

El hecho noveno consta documentado.

SEGUNDO.- Cuestiona, la parte actora, la validez de la regulación del convenio colectivo impugnado, el del sector de las oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2020-2022, sosteniendo que la regulación de los llamados Complemento Fijo Personal (CFP), devengado únicamente por el personal ingresado antes del 1 de julio de 2005, que sustituyó al anterior complemento de antigüedad, y Complemento Personal Ex Primavera (CPExP), reconocido únicamente al personal ingresado antes del 1 de enero de 2016, en sustitución de la antigua paga extra de primavera, vulnera el derecho fundamental a la igualdad en la aplicación de la ley, reconocido en el art. 14 de la Constitución (CE), implicando una auténtica doble escala salarial, en función de la antigüedad, que desborda los límites admisibles según la doctrina del Tribunal Constitucional (TC) y del Tribunal Supremo (TS).

Se oponen a la pretensión de la parte actora, todas las entidades demandadas comparecidas, articulando, en primer lugar, una batería de excepciones cuya estimación impediría abordar el estudio del fondo de la controversia, y que, por tanto, deben ser estudiadas en primer lugar. Excepciones que han sido, igualmente, sostenidas por el Ministerio Fiscal.

TERCERO.- La primera de estas excepciones obstativas de un pronunciamiento sobre el fondo hace referencia a la capacidad y poder de





representación de la persona que encargó al letrado de la parte actora el ejercicio de acciones judiciales, otorgando poder en su favor, la Sra. , en su calidad de Secretaria General del sindicato demandante.

Excepción que debemos desestimar. No hemos encontrado precepto alguno en los estatutos del sindicato demandante que exija a sus órganos de gobierno y representación obtener autorización de la Asamblea de Afiliados para ejercer acciones judiciales en defensa de los intereses del sindicato y sus afiliados. Y el art. 14 de los estatutos atribuye a la persona que ostenta la Secretaría General del sindicato la atribución de representar al sindicato, entendemos que también judicialmente, pues no se excluye este último ámbito.

Cierto es que el nombramiento de los cargos unipersonales es por un periodo de 4 años, según el art. 13.4 de los estatutos del sindicato demandante, y la Sra. fue nombrada para el cargo el 30 de mayo de 2019, por lo que el mazo ya había expirado cuando el 16 de mayo de 2024 otorgó poderes en favor del abogado que defiende a la parte actora. Pero no menos cierto es que, con arreglo al apartado 10 del mismo art. 13 de los estatutos, expirado el plazo por el que fueron nombrados, los miembros de la Comisión Plenaria, entre ellos la persona que ostente el cargo de Secretario General, continuarán en funciones, sin que se indique restricción alguna en sus funciones.

CUARTO.- Tampoco podemos acoger la excepción de falta de litisconsorciopasivo necesario, pues la parte actora ha demandado a todas las entidades pasivamente legitimadas, la patronal (AFB) y el resto de sindicatos con algún grado de representatividad (ASATEF, FeSMC-UGT y CC.OO.).

Cierto es que, respecto a los sindicatos codemandados, la parte actora apunta que son llamados en su condición de interesados. No obstante, entendemos que esta diferenciación entre la demandada principal (la patronal AFB) y los demandados en calidad de interesados (el resto de sindicatos) podría tener alguna relevancia sustantiva, pues, en principio, los intereses de la patronal deberían ser contrarios a los del sindicato demandante, mientras que los del resto de sindicatos pudieran ser coincidentes; aunque ya hemos apuntado en los antecedentes que se han posicionado en contra de la demanda.

Pero lo que es seguro es que se trata de una distinción que no ha tenido ninguna repercusión procesal. Los sindicatos codemandados ostentan la posición procesal de auténticos demandados. Han sido citados al juicio con todas las garantías, han podido formular alegaciones sin limitación alguna, proponer y practicar prueba, intervenir en la prueba del resto de partes y formular sus conclusiones. Y si esta sentencia no es de su agrado podrán recurrirla.

No falta ninguna entidad, no sobra ninguna entidad. Todas las demandadas ostentan las facultades y atribuciones propias de un demandado, y la relación jurídico procesal está correctamente formada.

La LRJS no distingue entre partes y simples terceros interesados. Sí lo hace la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), en su art. 14, al regular la intervención provocada de terceros. Y ninguna norma procesal realiza distinción alguna entre demandada principal y demandada simplemente interesada.

QUINTO.- No podemos acoger, tampoco, la excepción de indebida acumulación de acciones.





La parte actora no ha acumulado dos acciones, la de impugnación de convenio colectivo y la de conflicto colectivo, ni siquiera subsidiariamente.

Lo que ha hecho es instar el proceso de impugnación de convenio colectivo, previsto en los art. 163 y siguientes de la LRJS; y, subsidiariamente, el de conflicto colectivo, regulado en los art. 153 y siguientes, para el caso de que se estimara que el primero no era el cauce adecuado, al amparo del art. 102.2, siempre de la LRJS.

Examinada la demanda, admitida la misma a trámite, por el cauce del proceso de impugnación de convenios colectivos, entendiendo que era acertada la promoción, con carácter principal, de esta modalidad procesal, sin que nadie la haya cuestionado, al no plantearse la excepción de inadecuación de procedimiento, decae la alternativa subsidiaria de promover un proceso de conflicto colectivo.

Una vez que se ha considerado correcta la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo la única pretensión objeto de examen es la de declaración de nulidad de los preceptos impugnados, sin que debamos afrontar el estudio de la pretensión que se hubiera articulado por el proceso de conflicto colectivo, aunque se desestime la primera.

Por tanto, fijada definitivamente, ya antes del juicio, la modalidad procesal a seguir, únicamente persistía una pretensión.

SEXTO.- Tampoco podemos apreciar la caducidad de la acción ejercitada en la demanda.

Cierto es que el CFP se introdujo hace muchos años, exactamente 20 antes del juicio, el 1 de julio de 2005, con la eliminación simultánea del complemento de antigüedad; y que el CPExP se instauró también hace muchos años, el 1 de enero de 2016, coincidiendo con la eliminación de la paga extra de primavera.

Pero lo que se impugna no es la eliminación del complemento de antigüedad y/o de la paga extra de primavera, sino la persistencia de, según la parte actora, una doble escala salarial.

Se denuncia una supuesta vulneración del derecho fundamental a la igualdad que persistiría en la actualidad, y en base a unos preceptos convencionales actualmente vigentes, que son los impugnados.

En tanto en cuanto persistan estos efectos, y estén vigentes los preceptos cuestionados, no pueden comenzar a contar eventuales plazos de prescripción o caducidad. Y así lo ha entendido nuestra doctrina jurisprudencial más autorizada (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –STS– nº 135/2019, de 22 de febrero de 2019, dictada resolviendo el recurso de casación ordinario –RCO– nº 226/2017; o STS nº 303/2022, de 5 de abril de 2022, RCO nº 99/2020).

SÉPTIMO.- Precisamente, en el último motivo de oposición que impediría entrar en el estudio del fondo de la controversia, plantea, la patronal, AFB, con adhesión del resto de codemandados y del Ministerio Fiscal, la supuesta falta de acción, por haber expirado, supuestamente, la vigencia del convenio colectivo impugnado, sosteniendo, en este sentido, que la misma tuvo lugar el 31 de diciembre de 2024.

Más que ante un supuesto de falta de acción, estaríamos ante un caso de pérdida sobrevenida de objeto, pues la demanda fue presentada, recordemos, el





21 de octubre de 2024, cuando nadie discute que el convenio estaba todavía vigente, en ultraactividad.

En tal caso, la pérdida de vigencia del convenio colectivo con posterioridad a la demanda produciría una pérdida sobrevenida del objeto de este proceso, no quedando amparada, la pretensión ejercitada, por excepción, por los efectos ordinarios de la litispendencia, previstos en los art. 410 y siguientes de la LEC, ya que el objeto de este proceso no es resolver concretos conflictos, individuales o colectivos, sino depurar el ordenamiento jurídico. La pérdida de vigencia del convenio colectivo daría lugar, por tanto, a una sentencia desestimatoria por falta sobrevenida del objeto de enjuiciamiento, con la única excepción, que no concurre en nuestro caso, de que el convenio colectivo impugnado haya sido sustituido por un nuevo convenio colectivo con una misma regulación (STS nº 954/2024, de 26 de junio de 2024, RCO nº 162/2022; o STS nº 1339/2024, de 11 de diciembre de 2024, RCO nº 277/2022).

Por tanto, es imprescindible que nos pronunciemos sobre la vigencia actual, al momento del juicio, del convenio colectivo impugnado. Pronunciamiento que, en todo caso, tendrá mero carácter prejudicial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de la LRJS, pues no es objeto de este juicio determinar la vigencia del convenio colectivo.

Un examen superficial de la cuestión nos permitiría acoger la excepción esgrimida por las demandadas. El art. 2.1 determina que la vigencia inicial del convenio colectivo llegaba hasta el 31 de diciembre de 2022. El apartado 2 del mismo artículo contempla la posibilidad de prórrogas anuales sucesivas; pero siempre en caso de falta de denuncia. Y en nuestro caso, aunque no se ha aportado la comunicación de la denuncia debemos partir de su existencia a partir del contenido del acta de la reunión de 18 de septiembre de 2023 por la que se constituyó la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo, aportada por la actora (documento nº 6 de su ramo de prueba), y que se ha dado por reproducida en el relato fáctico.

Denuncia que, según se indica en el mismo documento, se produjo antes de que venciera la vigencia inicial del convenio colectivo, el 31 de diciembre de 2022; y no la primera de sus prórrogas anuales, el 31 de diciembre de 2023.

Así las cosas, opera la cláusula de ultraactividad del apartado 3: *“Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, el seu contingut restarà vigent durant un període màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva expiració. Transcorregut el termini d'ultraactivitat normativa aquí pactat s'aplicaran les previsions legals establertes amb caràcter general per la legislació vigent”*.

Cláusula que nos lleva hasta el 31 de diciembre de 2024, el máximo de 2 años desde la expiración de la vigencia inicial.

Entendemos, contrariamente a lo sostenido por la parte actora, que no es relevante la modificación operada en la última versión del convenio colectivo en la regulación de la mencionada cláusula de ultraactividad, al eliminar el inciso *“e/ Conveni decaurà legalment”* que las precedentes ediciones del convenio reflejaban con anterioridad a la remisión a las previsiones legales establecidas con carácter general por la legislación vigente.

La nueva regulación no introduce cambio alguno, limitándose a ser más respetuosa con la remisión a la legislación general, que no necesariamente debe determinar la pérdida de vigencia del convenio colectivo. Por eso mismo, lo





esencial será lo que establezca la legislación general, sin que la eliminación de aquel inciso deba interpretarse como voluntad de las partes de mantener la vigencia del convenio con independencia de lo que al respecto dispongan las normas generales.

Es el art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el que regula la cuestión, en sus dos primeros párrafos, en los siguientes términos:

“La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen”.

Observamos que la regulación legal al respecto concede total prioridad a lo pactado por las partes, tanto en el propio convenio colectivo, como durante las negociaciones para su renovación.

Y en este sentido, cobra especial importancia lo pactado por los negociadores del convenio en la reunión de fecha 18 de septiembre de 2023, por la que se constituyó la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo para el sector de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona, reflejado en los hechos probados. A saber: *“Com exposa el Conveni denunciat, el seu contingut restarà vigent durant un període màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva expiració. Tot i així, a fi de facilitar la negociació que aquí ens ocupa, ambdues parts convenim mantenir la seva vigència de forma prorrogada fins la subscripció del Conveni que l'ha de substituir”.*

Los términos son especialmente claros. Las partes son conscientes de que el propio convenio ampara la ultraactividad de su vigencia durante dos años tras la expiración de su vigencia inicial, hasta el 31 de diciembre de 2024. En el momento de constituirse la Comisión Negociadora, el 18 de septiembre de 2023, quedaba, por tanto, más de un año de ultraactividad, tiempo más que suficiente para la negociación de un nuevo convenio, teniendo en cuenta que estamos en un ámbito de larga tradición convencional, con convenio propio desde el año 1994. Y aun así, quizás siendo conscientes de las dificultades para llegar a un acuerdo para la suscripción de un nuevo convenio colectivo, las partes optaron por prorrogar indefinidamente la vigencia del último convenio, al objeto de dotar de mayor tranquilidad al proceso negociador.

No podemos, pues, considerar expirada la vigencia del convenio colectivo a los efectos de examinar la acción de impugnación de parte de sus disposiciones.

Cierto es que esta cláusula no puede implicar una petrificación definitiva de la norma convencional, y, en consecuencia, deberíamos considerar decaída la vigencia del convenio colectivo una vez rotas, de forma definitiva, las negociaciones para la aprobación de un nuevo convenio colectivo.

Parece insinuar, la patronal, que el proceso negociador finalizó definitivamente el 16 de diciembre de 2024, al rechazar, el sindicato





demandante, la última oferta de la AFB. Sin embargo, no podemos asumir como definitivamente rota la negociación si no se nos ha aportado ni el acta de esa reunión de 16 de diciembre de 2024, y únicamente tenemos noticia de la misma por la comunicación que el propio sindicato demandante publicó, evidentemente para consumo interno de sus propios afiliados.

Con posterioridad se ha promovido una mediación, incluso se ha propuesto un arbitraje, que ha sido rechazado precisamente por AFB. Todo ello cuando este proceso ya estaba en tramitación y las partes, lógicamente, calibraban sus actos en función de su postura frente a la pretensión que ahora nos ocupa.

OCTAVO.- Despejado lo anterior, estamos en disposición de abordar, ya, el fondo de la pretensión ejercitada en la demanda.

Compartimos, como no podía ser de otra manera, las consideraciones generales efectuadas en la demanda sobre la doctrina jurisprudencial relativa a las diferencias retributivas basadas en la antigüedad, la eventual vulneración del art. 14 de la CE y la consideración como auténtica doble escala salarial. Todo ello en base, fundamentalmente, a los pronunciamientos de las sentencias del Tribunal Constitucional (STC) nº 119/2002, de 20 de mayo, recurso de amparo (RA) nº 5116/1998; nº 27/2004, de 4 de marzo, RA nº 3644/2000; nº 36/2011, de 28 de marzo, RA nº 6199/2007; y nº 112/2017, de 16 de octubre, RA nº 5547/2016.

Como correctamente sistematiza la parte actora en su demanda, sin que las demandadas hayan cuestionado estas aseveraciones:

A.- Debemos valorar si la regulación convencional establece un trato diferenciado en material salarial que se proyecte sobre situaciones jurídicas homogéneas y, por tanto, comparables (los trabajadores ingresados antes y después de una determinada fecha).

B.- Tomar la fecha de ingreso como factor de diferenciación sólo está justificado si se complementa con otros factores que justifiquen la razonabilidad de la diferencia. Para ello es necesario que se apunten unos objetivos legítimos y que la diferenciación se configure como transitoria, estando prevista su desaparición progresiva.

C.- Debe analizarse si se han establecido medidas de contraprestación específicas para las personas perjudicadas; así como si los trabajadores con mayor antigüedad han arrostrado sacrificios que justifiquen la necesidad de su compensación, manteniendo ciertos derechos consolidados. En definitiva, valorar si concurre un criterio de proporcionalidad que justifique la diferencia de trato.

E.- En ningún caso podríamos admitir un régimen de doble escala salarial de funcionamiento dinámico, que vaya incrementando las diferencias, en lugar de reducirlas.

F.- La diferencia debería subsistir únicamente mientras estuviera justificada, y, siempre, con visos de reducción y eliminación futura.

Lo complejo, como en todos los casos, es aplicar estos criterios generales a nuestro caso concreto.

Creemos que para ello debemos reparar especialmente en las dos últimas premisas antes apuntadas, señaladas con las letras E y F, que debemos aplicar de forma combinada.





Debemos rechazar la doble escala salarial si ésta implica, en favor de los trabajadores con mayor antigüedad, un régimen dinámico que comporte el devengo de cada vez mayores cantidades, incrementando la diferencia. En este sentido disponemos de una extensa doctrina jurisprudencial: STS nº 169/2019, de 5 de marzo de 2019, dictada resolviendo el recurso de casación para unificación de doctrina (RCUD) nº 2174/2018; STS nº 224/2019, de 18 de marzo de 2019, RCUD nº 1393/2018; STS nº 676/2019, de 1 de octubre de 2019, RCUD nº 3071/2018; STS nº 674/2019, de 1 de octubre de 2019, RCUD nº 2417/2018; STS nº 677/2019, de 2 de octubre de 2019, RCUD nº 3458/2018; STS nº 726/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3685/2018; STS nº 719/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 2254/2018; STS nº 724/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3291/2018; STS nº 725/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3459/2018; STS nº 727/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3690/2018; STS nº 720/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 2595/2018; STS nº 689/2019, de 2 de octubre de 2019, RCUD nº 2092/2018; STS nº 690/2019, de 8 de octubre de 2019, RCUD nº 3138/2018; STS nº 694/2019, de 8 de octubre de 2019, RCUD nº 3067/2018; STS nº 696/2019, de 8 de octubre de 2019, RCUD nº 3456/2018; STS nº 718/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 1288/2018; STS nº 695/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3366/2018; STS nº 722/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 2622/2018; STS nº 721/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 2616/2018; STS nº 723/2019, de 22 de octubre de 2019, RCUD nº 3136/2018; STS nº 863/2020, de 7 de octubre de 2020, RCUD nº 2592/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 864/2020, de 7 de octubre de 2020, RCUD nº 2818/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 865/2020, de 7 de octubre de 2020, RCUD nº 2865/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 883/2020, de 8 de octubre de 2020, RCUD nº 3461/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 876/2020, de 8 de octubre de 2020, RCUD nº 3447/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 901/2020, de 13 de octubre de 2020, RCUD nº 4337/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 466/2021, de 29 de abril de 2021, RCUD nº 4476/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 612/2021, de 9 de junio de 2021, RCUD nº 3723/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 604/2021, de 8 de junio de 2021, RCUD nº 4548/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 630/2021, de 15 de junio de 2021, RCO nº 69/2020; STS nº 1006/2021, de 13 de octubre de 2021, RCUD nº 4607/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 1015/2021, de 14 de octubre de 2021, RCUD nº 4853/2018 (ENCE ENERGIA); STS nº 122/2022, de 8 de febrero de 2022, RCUD nº 4274/2019; STS nº 625/2022, de 6 de julio de 2022, RCUD nº 1914/2020 (EMUASA); o STS nº 968/2023, de 14 de noviembre de 2023, RCO nº 184/2021 (Saint-Gobain Pam España SA).

Por otro lado, como ya hemos indicado, debe contemplarse la progresiva reducción de las diferencias con el objetivo de su eliminación futura (STS nº 484/2019, de 24 de junio de 2019, RCO nº 10/2018). Las diferencias salariales únicamente pudieran estar justificadas si siguen concurriendo las circunstancias objetivas que motivaron su introducción, debiendo evitarse su perpetuación, con carácter indefinido, durante años (STC nº 112/2017, de 16 de octubre de 2017, RA nº 5547/2016; o STS nº 986/2018, de 28 de noviembre de 2018, RCO nº 193/2015, empresa CLH, que trae causa de la STC nº 112/2017).

Apliquemos estos criterios a los complementos litigiosos:

A.- Complemento Fijo Personal (CFP).





El CFP se introdujo el 1 de julio de 2005 en compensación a la eliminación del complemento de antigüedad hasta entonces vigente, que meritaba en función de cuatrienios, al tipo del 7% del salario base.

Al objeto de compensar a los trabajadores ingresados con anterioridad al 1 de julio de 2005 y que, hasta esa fecha, habían percibido el complemento de antigüedad, se introdujo el CFP como complemento personal, en cuantía equivalente al importe de los cuatrienios hasta entonces devengados más la parte proporcional del siguiente cuatrienio en curso de adquisición en aquella fecha.

Creemos que en su momento el complemento estaba justificado, para compensar a los trabajadores que habían visto suprimido un complemento hasta entonces devengado, el complemento de antigüedad. Más difícil nos resulta justificar la persistencia de la diferencia después de 20 años.

Para ello debemos analizar si se trata de un complemento de régimen estático, que no ha experimentado incrementos y que puede seguir manteniendo su finalidad de respetar los derechos consolidados por los trabajadores el 1 de julio de 2005; o si estamos ante un régimen dinámico que ha permitido la actualización del complemento con el paso del tiempo.

Esto último es lo que sostiene la parte actora al afirmar que su importe está referenciado al del salario base, que, lógicamente, se ha ido actualizando con el tiempo, a razón del 7% por cuatrienio o parte proporcional.

Pero nada se ha acreditado al respecto, y de la redacción del convenio colectivo y de sus versiones anteriores se desprende que la referencia al salario base fue para determinar su importe inicial. Así se apunta, meridianamente, en el primer párrafo del art. 27.1: *“La quantia mensual d'aquest complement fix mensual personal ha de ser per a cada treballador la que, d'acord amb les normes que segueixen, tingués consolidada pel concepte d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, data d'inici de meritació d'aquest complement salarial”*.

Es más, si nos remontamos a la regulación inicial del CFP, cuando se eliminó el de antigüedad, en el convenio colectivo para los años 2005-2008 (art. 27.1), expresamente se indica que las cantidades quedarán congeladas.

El complemento persiste tras 20 años, pero la situación no es comparable a la analizada tanto en la STC nº 112/2017, de 16 de octubre de 2017, RA nº 5547/2016, como en la STS nº 986/2018, de 28 de noviembre de 2018, RCO nº 193/2015, respecto a la empresa CLH, en la que convivían dos regímenes dinámicos para calcular el complemento de antigüedad, en base a trienios para los trabajadores de mayor antigüedad, y de quinquenios para el resto.

En nuestro caso, de lo que se desprende de la regulación convencional es que el complemento de antigüedad quedó definitivamente eliminado, para todos, el 1 de julio de 2005, y lo que persiste es, únicamente, de forma residual, para los trabajadores con antigüedad superior al 1 de julio de 2005, que desde entonces no han devengado ningún cuatrienio más, un complemento para respetar los derechos hasta entonces consolidados en concepto de antigüedad, sin actualización de importes.

Debemos, por ello, desestimar la demanda respecto al CFP.

B.- Complemento Personal Ex Primavera (CPEXP).

El otro complemento litigioso, el CPEXP, fue introducido el 1 de enero de 2016, hace ya, por tanto, 9 años, coincidiendo con la eliminación de la tercera paga extra, la de primavera.





El plazo transcurrido, 9 años, también puede considerarse excesivo. Pero es que, además, en este caso, sí estamos ante un régimen dinámico que no sólo perpetua las diferencias; sino que las incrementa progresivamente.

Su importe consiste en el equivalente a una mensualidad del salario base más otros dos complementos, el CFB, también litigioso, y el PEV, que no viene al caso y que es un plus de eventualidad previsto para trabajadores con contratos de duración inferior a un mes, según el art. 27.5 del convenio colectivo (¿y antigüedad superior al 1 de enero de 2016?).

Por tanto, el CPEXP está indexado a una variable actualizable, el salario base. Tanto es así que, expresamente se indica en el último inciso del art. 27.3 que es actualizable.

Es más, si reparamos en su regulación hemos de llegar a la conclusión de que el 1 de enero de 2016 se suprimió la tercera paga extra, la de primavera, para los trabajadores de nuevo ingreso; pero no para los anteriores. La única diferencia para estos últimos es que pasaron a cobrarla prorrateada en 12 meses y con una nueva denominación, el CPEXP. Pero incluso en idéntica cuantía que las otras dos pagas extras, el equivalente al salario base, el CFP y el PEV (art. 29.1 del convenio colectivo).

Por tanto, la diferencia persiste tras los años, y se incrementa al actualizarse el CPEXP, no hay ninguna necesidad de compensar a los trabajadores anteriores al 1 de enero de 2016, pues ningún perjuicio han sufrido, y no encontramos razón objetiva alguna que justifique el peyorativo trato salarial dispensado al respecto a los trabajadores de nuevo ingreso.

A tal efecto la propia regulación del convenio colectivo se remite a la disposición adicional 5ª del convenio colectivo para los años 2014-2017.

Entendemos que se trata de un error, y en verdad trata de remitirse a la disposición transitoria 5ª del mencionado convenio, el vigente en el periodo 2014-2017.

Luce en esta disposición, transitoria y no adicional, un notable esfuerzo por justificar la eliminación, ya hemos visto que sólo para los trabajadores de nuevo ingreso, de la paga extra de primavera.

Como justificación se apunta, en el primer párrafo, *“la necessitat d'ajustar els costos salarials a la realitat econòmica i financera de la gran majoria de les empreses del sector d'oficines de farmàcies en funció de les perspectives, previsions oficials respecte a la despesa farmacèutica en el sistema públic de salut en els pròxims anys, i estudis econòmics examinats que preveuen un escenari d'estancament de vendes i disminució de marges en el preu dels medicaments”*.

Podemos presumir que, en aquella fecha, hace 9 años, concurrían estas circunstancias, pues así lo reconocieron los negociadores del convenio colectivo. Pero no podemos asumir que persistan en la actualidad, pues ninguna prueba se ha desplegado al efecto.

Como compensación, en el último párrafo se apunta que la patronal ha realizado *“un significatiu esforç econòmic traduït en els augments salarials acceptats i pactats amb caràcter general per tots els treballadors, tant actuals com futurs, en l'àmbit del conveni, així com en la reducció d'hores de jornada efectiva de treball a partir de l'any 2017”*. Ventajas que pudieran justificar un doble régimen salarial puntual y transitorio, siempre llamado a su desaparición; pero nunca indefinido.





En consecuencia, debemos declarar la nulidad de la regulación del CPEXP por contraria al derecho fundamental a la igualdad del art. 14 de la CE.

NOVENO.- La estimación de la impugnación de la regulación del CPEXP no ha de comportar su eliminación, sino la supresión del factor que determina la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, la limitación a los trabajadores que lo tenían consolidado en virtud del convenio para el periodo 2014-2017, así como su remisión al mismo.

En consecuencia, la regulación del art. 27.3 del convenio colectivo debe quedar en los siguientes términos, en cuyo redactado hemos tachado los incisos que deben ser suprimidos:

27.3. Complement Personal "Ex.Primavera".

El "Complement Personal Ex.Primavera" (CPEXP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Basi i CFP i, si escau PEV, exclusivament per els/les treballadors/es que ho tinguessin consolidat en virtut del Conveni 2014-2017, tindrà l'import que es reflecteix en les Taules Salarials, s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats, i la seva regulació normativa convencional es la continguda en l'article 27 i la Disposició addicional cinquena del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2014-2015-2016 i 2017 publicat al BOP de la província de Barcelona de data 4.09.2015 per Resolució de 20 d'agost de 2015 (codi de conveni núm. 08003235011994).

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i si revaloritzable amb els increments pactats en l'article 26.1 del present Conveni".

Solución, la equiparación del colectivo perjudicado al beneficiado, y no a la inversa, que entendemos apropiada en caso de desigualdades y/o discriminaciones, conforme a un consolidado criterio jurisprudencial, especialmente desarrollado en el ámbito de la unión europea en materia de discriminación (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE- de 22 de enero de 2019, C-193/17; STJUE de 8 de mayo de 2019, C-24/17; o STJUE de 15 de mayo de 2015, párrafo 87, C-623/2023 y C-626/2023).

DÉCIMO.- Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando en parte la demanda de impugnación de convenio colectivo presentada por el sindicato **ASSOCIACIÓ DE FARMACÈUTICS ADJUNTS I SUBSTITUTS DE CATALUNYA (AFASCAT)** contra la **ASSOCIACIÓ DE FARMÀCIES DE BARCELONA (AFB)**, los sindicatos **ASSOCIACIÓ D'AUXILIARS TÈCNICS I EMPLEATS D'OFICINA DE**





FARMÀCIA DE BARCELONA (ASATEF), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), con intervención del MINISTERIO FISCAL, DEBEMOS DECLARAR y DECLARAMOS la nulidad de la regulación del Complemento Personal Ex Primavera (CPEXP) del art. 27.3 del convenio colectivo del sector de las oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2020-2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) de 24 de mayo de 2022, en tanto en cuanto limita su devengo a los trabajadores que lo tuvieran consolidado con arreglo al convenio colectivo para los años 2014-2017, debiendo su redacción quedar en los siguientes términos:

27.3. Complement Personal "Ex.Primavera".

El "Complement Personal Ex.Primavera" (CPEXP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Basi i CFP i, si escau PEV, tindrà l'import que es reflecteix en les Taules Salarials, s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats.

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i si revaloritzable amb els increments pactats en l'article 26.1 del present Conveni".

Firme que sea, la presente sentencia, comuníquese a la Autoridad Laboral, y publíquese en el BOPB.

Modo de impugnación: recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El recurso se debe preparar en el plazo de los **CINCO** días siguientes a la notificación de la sentencia por manifestación, comparecencia o escrito de las partes, de su abogado, graduado social colegiado o representante, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna (art. 208 LRJS).

En el momento de la preparación, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 600 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

La consignación se puede realizar:

- 1) Mediante transferencia bancaria con los siguientes pasos:





- Emitirla al siguiente código en el campo IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Código SWIFT: BSCHEMM (necesario para transferencias desde el extranjero).
- En el campo ORDENANTE, indique el nombre o razón social y el NIF de la persona, física o jurídica, obligada a hacer el ingreso.
- En el campo BENEFICIARIO, identifique al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
- En el campo OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA, indique la cuenta expediente del procedimiento que se detalla en el apartado 3).

2) De forma presencial en cualquier sucursal del Banco Santander, en la cuenta expediente del procedimiento, que se detalla en el apartado 3).

3) Cuenta expediente del procedimiento: 0937 0000 66 0054 24.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el





órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.


